STRATEGI PENGEMBANGAN KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Muzayyanah Jabani[1]

Abstract: This Research entitle the Strategy of Human Resources Development of Regional Office, Department of Religion in Province Of South Sulawesi. The purpose of this research is to know the factors having an effect in increasing the performance of Regional office human resources of Religion Department Province of South Sulawesi and to know the strategy of what can be used in increasing the performance of due to employees development of at regional office of religion Department Province of South Sulawesi. Analysis Method used in this research is multiple regression analysis to know the variable influence–independent variable to variable dependent. Independent variable is this model that have influence to increase the performance of human resources is: education, skill, motivation, and salary variable anticipated can influence the make-up of human resource performance of regional office of Religion Department Province of South Sulawesi. Result of research indicate that at significant level 95% the four variables, knowledge, skill, motivate and salary by simultaneous have an effect on the significant in increasing of human resources performance of Regional Office Religion Department Province of South Sulawesi. Strategy which better be gone through by organizational party in development human resources to word better is if we like to improve the knowledge, through the education, if we like to uplift skill earn with the training, to motivate the human resources better pay attention to giving position promotion to competent human resources promoted, medium to develop the human resources seen is salary which they is accepted by is how organizational party pay attention to give the bonus to human resources.

Keywords : education, training, promotion of position, motivation, improvement of pay system, that have influence to increase the performance

Pendahuluan

Salah satu asset utama yang harus dimiliki dan dijaga oleh setiap Negara adalah sumberdaya (*resouces*) baik sumberdaya alam atau *natural resources* maupun sumberdaya manusia atau human resources.Kedua sumberdaya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan. Akan tetapi jika kedua sumberdaya adalah merupakan pilihan alternatif, maka semberdaya manusia adalah merupakan pilihan yang patut mendapatkan perhatian. Dikatakan demikian, karena apabila kita memperhatikan keberadaan Negara yang telah maju seperti Korea Selatan, Jepang, Amerika Serikat, Jerman serta masih banyak lagi Negara maju lainnya di Eropa sumberdaya alamnya kurang memadai, tetapi sumberdaya manusianya handal dan berkualitas.

Dalam sejumlah organisasi yang tumbuh, sumberdaya manusia sekarang dilihat sebagai suatu sumber dari keunggulan bersaing. Ada pengakuan bahwa kompetensi yang harus diperoleh melalui keterampilan karyawan yang benar-benar dikembangkan, kultur organisasi yang khas dalam proses manajemen sumberdaya manusia, semakin dikenal bahwa keunggulan bersaing dapat diperoleh dengan angkatan kerja yang bermutu tinggi yang me rupakan modal bagi suatu organisasi untuk bersaing.

Upaya memahami sumberdaya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas.Aspek kuantitas adalah menyangkut jumlah sumberdaya manusia yang kontribusinya kurang pernting dalam pembangunan bila dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan aspek kuantitas yang tidak diimbangi dengan kualitas yang baik tentunya akan menjadi beban pembangunan bagi suatu Negara. Sedangkan aspek kualitas berkaitan dengan mutu sumberdaya manusia, menyangkut fisik meliputi *intelektual intelegence* maupun non fisik yang

[1] Dosen Jurusan Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo

meliputi *emotional intelegence* dan *spiritual intelegence*. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi pembangunan dalam bidang apapun namanya, maka peningkatan kualitas sumberdaya manusia adalah merupakan prasyarat yang utama.

Sumberdaya manusia adalah merupakan unsur pendukung utama dalam proses pembangunan , selain sumberdaya alam dan teknologi. Bahkan akhir-akhir ini sumberdaya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pembangunan, terutama di Negara-negara sedang berkembang termasuk Indonesia. Dalam rangka pengembanga sumberdaya manusia diperlukan beberapa pendekatan, pendekatan tersebut pada masing-masing Negara tidak sama, tergantung tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam pengembangan sumberdaya manusia.

Pengembangan sumberdaya manusia adalah upaya pengembangan manusia yang menyangkut pengembangan aktivitas dalam bidang pendidikan, kesehatan dan gizi. Pengembangan sumberdaya manusia juga merupakan upaya yang direncanakan yang bersifat terus menerus untuk meningkatkan tingkat kompetensi tenaga kerja dan kinerja organisasi. Handoko (1987:104) mengemukakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Sementara itu Mangkuprawira (2000:211) mengemukakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia jangka panjang sebagai perbedaan dari pelatihan untuk pekerjaan spesifik, merupakan bagian perhatian penting depatemen sumberdaya manusia melalui pengembangan karyawan yang ada, Kementerian mengurangi ketergantungan pada penyewaan karyawan baru.

Tujuan pengembangan sumberdaya manusia diarahkan untuk merubah sumberdaya manusia yang potensial menjadi tenaga kerja yang produktif.Untuk mencapai tujuan tersebut tentu diperlukan upaya-upaya pengembangan melalui jenjang pendidikan dan latihan secara bertahap dan berkesinambungan, mulai dari kemampuan teknis operasional kemudian dikembangkan kearah kemampuan manajerial, dan diusahakan untuk menyiapkan sumberdaya manusia yang mampu menerima alih teknologi. Heidjrahman (1990:74) mengemukakan bahwa tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Pendapat Heidjrahman diatas sangat menekankan kepada tiga aspek dalam menunjang efektivitas kerja karyawan , yaitu aspek pengetahuan, aspek keterampilan, dan aspek sikap karyawan.

Maka dari itu kegiatan organisasi yang dilakukan Kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi selatan mutlak memerlukan sumberdaya manusia yang handal serta mempunyai kemampuan yang prima untuk mendukung visi organisasi. Peningkatan kinerja sumberdaya manusia dalam suatu organisasi dapat melalui upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan, keahlian, pengetahuan dan keterampilan karyawan yang lebih meningkat sehingga akan mempengaruhi hasil pelayanan organisasi kepada masyarakat menjadi lebih baik dan maksimal. Dengan demikian keberhasilan Kantor Wilayah Kementerian Agama dalam persaingan terletak pada pengetahuan, keterampilan dan keahlian sumberdaya manusia dalam membaca kondisi lingkungan yang ada.Bidang Agama merupakan hal yang sangat penting dalam pembangunan, untuk itu diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas dalam mengelolah dan mes jelankan tugasnya dengan baik. Bertolak dari latar belakang yang dikemukan diatas maka yang menjadi permasalahan dari penelitian ini adalah : (1) Apakah faktor penguasaan wawasan, keterampilan, motivasi dan gaji berpengaruh terhadap peningkatan jinerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan; (2) Strategi apa yang paling tepat digunakan dalam pengembangan karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi selatan.

Kerangka Pikir dan Hipotesis

Adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan , tentunya diperlukan langkah-langkah strategis baik yang bersifat makro maupun mikro. Untuk itu diperlukan berbagai program-program pengembangan yang dapat menunjangterciptanya sumberdaya manusia yang handal dan berkualitas khususnya

dibidang pelayanan umat beragama.Perkembangan ilmu dan tekhnologi yang semakin pesat dan tanpa batas menunjukkan suatu tantangan yang perlu diantisipasi secara dini melalui berbagai program dan strategi.Untuk itu sudah saatnya instansi pemerintah khususnya Kementerian Agama melakukan strategi pengembangan yang sesuai dengan tuntutan zaman.Penguasaan wawasan, keterampilan adalah salah satu aspek yang sangat dibutuhkan, disamping itu perlu melakukan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, serta tidak kalah pentingnya adalah pengaturan pemberian gaji yang baik terhadap semua karyawan tanpa terkecuali.



Berdasarkan permasalahan yang ada maka hipotesis yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bahwa penguasaan wawasan, keterampilan, motivasi dan gaji akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi selatan.
2. Bahwa dengan melalui pendidikan, pelatihan, promosi jabatan dan perbaikan system imbalan merupakan strategi yang paling tepat digunakan dalam usaha pengembangan karyawan pada Kantor Wilayah Kemeneterian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan di Makassar dengan pertimbangan mempermudah penelitian karena berada pada jalur lalu lintas yang tidak terlalu sulit ditempuh. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif.Sedangkan sumber data yang digunakan dalam tulisan ini adalah : 1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden (sampel yang terpilih) melalui pengamatan, wawancara dan angket mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian; 2. Data sekunder yaitu data yang sebelumnya sudah ada dan telah disusun oleh pihak-pihak terkait yang digunakan sebagai pendukung dalam upaya memberikan gambaran mengenai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode yang digunakan dalam upaya mengumpulkan data-data yang relevan dengan materi penelitian adalah : 1. Observasi (pengamatan) yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan terhadap aspek-aspek yang terkait dengan objek penelitian; 2. Interview (wawancara) yaitu mengadakan tanya jawab langsung kepada sejumlah informan dan responden untuk memperoleh informasi dengan gagasan serta pandangan yang erat kaitannya dengan objek penelitian; 3. Kuisioner yaitu mengedarkan daftar pertanyaan pada sejumlah

responden yang telah ditentukan untuk mendapatkan jawaban atas sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang ada.

Populasi adalah jumlah pegawai dengan status PNS yang ada pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 164 orang, yang terbagi dalam 10 bidang. Sehubungan dengan itu maka system pengambilan sampel yang dilakukan adalah *proportional stratified random sampling* yaitu menunjuk langsung beberapa karyawan untuk diwawancarai dan diberikan daftar kuisioner yang dianggap dapat mewakili seluruh karyawan yang ada berdasarkan bidang tugas masing-masing. Adapun data pegawai yang menjadi sasaran penelitian sebagai berikut : Bagian Tata Usaha 60 0rang; bidang Pekapontren 19 orang; Bidang Penamas 18 orang; Bidang Urais 17 orang; Bidang Penyelenggara haji zakat dan wakaf 23 orang; Bidang Mapenda 15 orang dan Pembimbing masyarakat Hindu, Buddha, Katholik dan Protestan 12 orang. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 82 orang.

Selanjutnya untuk mengukur faktor-faktor tersebut digunakan skala pengukuran sikap, yaitu " *metode skala likert"* dimana responden menyatakan memuaskan atau tidak memuaskan mengenai berbagai pernyataan yang menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Adapun alat analisis yang digunakan adalah:

1. Analisis deskriptif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
2. Analisis regresi linier berganda (Supranto 2001:236) dengan formulasi sebagai berikut:

   $Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + ei$

   Dimana:

   Y = kinerja karyawan
   α = konstanta
   X1 = wawasan
   X2 = keterampilan
   X3 = motivasi
   X4 = gaji
   b1-b4 = koefisien regresi dari X
   ei = factor kesalahan

Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Deskripsi variabel penelitian
   a. Variabel wawasan (X1) seseorang yang memiliki pekerjaan dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya atau yang berkaitan dengan bidang profesinya maka orang tersebut harus memiliki pemahaman atau wawasan yang luas tentang bidang tugasnya. Baik itu sebagai staf maupun sebagai pimpinan dalam bidang tertentu. Berdasarkan penelitian didapatkan bahwa 66,7% responden yang memberi pernyataan bahwa mereka memiliki wawasan pengetahuan yang berarti menguasai pekerjaannya, 33,3% responden yang memberi jawaban dengan wawasan yang mereka miliki dapat menguasai pekerjaannya, tidak ada responden yang memberi jawaban cukup menguasai pekerjaannya, kurang meguasai dan sangat kurang menguasai pekerjaannya.
   b. Keterampilan (X2) adalah keahlian yang dimiliki seseorang dan diperoleh melalui pelatihan/kursus khusus selama jangka waktu tertentu.berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dilihat bahwa ada 59,5% responden sangat terampil dalam bekerja, 36,9% responden terampil, 3,6% responden yang cukup terampil dalam bekerja, dan tidak ada responden yang kurang terampil dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat 96,4% responden yang mempunyai keterampilan dan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, dapat menggunakan fasilitas yang ada dengan sebaik-baiknya dan sekitar R3,6% responden yang cukup terampil.
   c. Motivasi (X3) adalah suatu dorongan atau rangsangan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu kegilaiiatan atau pekerjaan. Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat 69,1% responden menjawab bahwa mereka sangat termotivasi dalam ngat bekerja, 28,6% responden menjawab termotivasi dalam bekerja dan 2,4% responden

menjawab cukup termotivasi dalam bekerja, dan tidak ada responden yang menjawab kurang termotivasi

d. Gaji (X4) adalah pendapatan tetap yang diterima oleh karyawan setiap bulannya sesuai dengan golongan, pangkat, jabatan yang sesuai dengan ketentuan pemerintah. Dari hasil penelitian didapatkan 17,9% responden menerima gaji setiap bulan $\geq$ Rp. 2.000.000, 10,7% responden menerima gaji setiap bulan antara Rp.1.500.000 – Rp. 2.000.000, 47,6 % responden menyatakan menerima gaji setiap bulan sebesar Rp. 1.000.000 – Rp. 1.500.000, dan 23,8% responden yang menyatakan menerima gaji setiap bulannya sebesar Rp. 500.000- Rp.1.000.000, dan tidak ada responden yang menerima gaji $\leq$ Rp. 500.000.

e. Kinerja (Y)
Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dari responden diperoleh data : terdapat 26,2% responden mempunyai nilai DP3 $\geq$ 82,1 yang berarti kinerjanya sangat tinggi 73,8% responden mempunyai nilai DP3 antara 79,1 – 82 yang berarti mempunyai nilai kinerja yang tinggi, dan tidak ada responden yang mempunyai nilai $\leq$ 79. Dari data tersebut dapat dikatakan sebagian besar responden mempunyai kinerja yang tinggi yang berarti mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Analisis Faktor-faktor Yang Berpengaruh terhadap kinerja

Pada penelitian dipakai 4 variabel independen yaitu: wawasan, keterampilan, motivasi dan gaji, serta 1 variabel dependen yaitu kinerja. Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan variable xi terhadap Y secara simultan maka harus dikerahui koefisien multiple R dan koefisien determinasi R^2 serta F rasio dan probabilitas.

Hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa R= 0,861 sedangkan R^2 = 0,741, hal ini menunjukkan bahwa variable wawasan, keterampilan, motivasi dan gaji mempunyai hubungan yang kuat terhadap variable kinerja sebesar 86,1%, sedangkan pengaruh variable-variabel tersebut terhadap kinerja secara simultan sebesar 74,1%. Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak dilakukan uji F, pada penelitian ini hasil uji F menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, denga kata lain bahwa pada tingkat kepercayaan 95% maka secara statistic variable wawasan, keterampilan, motivasi dan gaji secara bersama-sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variable kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh F hitung = 56,616 dengan probabilitas = 0,0000 □ 0,05

Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y= 77,210 + 0,053 X1 + 0,072 X2 + 0,071 X3 + 8,422 E\text{-}07 X4$$

Dari persamaan regresi diatas memperlihatkan bahwa koefisien variable-variabel independen (wawasan, keterampilan, moltivasi, gaji) masing-masing bernilai positif. Hal ini berarti bahwa semakin besar perhatian organisasi terhadap upaya penguasaan wawasan, keterampilan, motivasi dan gaji yang dapat membuktikan adanya peningkatan kinerja.

a. Pengaruh wawasan terrhadap kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh wawasan terhadap peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui uji-t. dari hasil pengujian diperoleh t-hitung sebesar 2sebesar 2,040 dengan probabilitas sebesar 0,045, sehingga $p < \alpha$ dan koefisien parsial sebesar 0,22 atau 22,4 % kinerja dipengaruhi oleh variable wawasan. Dengan demikian hipotesis diterima karena wawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan .

b. Pengaruh keterampilan terhadap kinerja

Keterampilan adalah keahlian yang dimiliki seseorang dan diperoleh melalui pelatihan / kursus, pelatihan/kursus khusus selama jangka waktu tertentu. Dari hasil uji t diperoleh nilai = 3,032 dengan prbabilitas = 0,003 lebih kecil dari α 0,05 dan koefisien parsial 0,323 atau 32,3 % kinerja dipengaruhi oleh variabel keterampilan. Ini berarti bahwa hipotesis diterima karena variabel keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa secara nyata faktor keterampilan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi meupakan suatu bentuk dorongan untuk meningkatkan kinerja yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Dari hasil pengujian diperoleh t-hitung sebesar 2,334 dengan probabilitas sebesar 0,002 lebih kecil dari α 0,05 dengan koefisien parsial sebesar 0,332 atau 33,2 % kinerja dipengaruhi oleh pemberian motivasi kepada karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima karena motivasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja.

d. Pengaruh gaji terhadap kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui uji-t. dari hasil pengujian diperoleh t-hitung sebesar 8,245 dengan probabilitas 0,0000 lebih kecil dari α yaitu 0,05 dan koefisien parsial 0,680 atau 68,0% kinerja dipengaruhi oleh variabel gaji. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima karena variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pembahasan

Untuk membahas sejauh mana pengaruh variabel dalam penelitian ini (wawasan, keterampilan, motivasi dan gaji) terhadap variabel terikat (kinerja), maka dapat diamati pada hasil print out computer, dimana dari hasil analisis menyatakan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama memberikan nilai R sebesar 0,861 atau 86,1% dan R^2 = 0,741 atau 74,1%. Ini berarti bahwa hubungan variabel-variabel bebas dengan kinerja sebesar 86,1%, sedangkan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama sebesar 74,1%.

Dari hasil print out dengan merujuk pada hasil analisis jawaban responden, maka masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Wawasan, merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang merupakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dari hasil penelitian wawasan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja, hal ini didapatkan dari hasil uji-t sebagai berikut t-hitung wawasan 2,040 dengan probabilitas sebesar 0,045 diperoleh probabilitas yang lebih besar dari α sebesar 0,05, ini menunjukkan bahwa variabel wawasan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja. Dari hasil penelitian diperoleh hasil tersebut diatas menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dari variabel wawasan terhadap peningkatan kinerja. Jika dilihat dari kenyataan yang ada pada objek penelitian bahwa factor wawasan cukup diperhatikan dengan melihat kenyataan diberikannya kesempatan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal. Hanya saja kesempatan yang diberikan tidak semua karyawan menggunakannya, disebabkan kurangnya kesadaran dari karyawan itu sendiri untuk mengembangkan dirinya, dan mengisi peluang yang ada.

b. Keterampilan, merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang yang bias didapatkan dari pelatihan dan yang semacamnya, yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari hasil uji-t diperoleh = 3,032 dengan nilai probabilitas yang jauh lebih kecil dari α sebesar 0,05 yakni 0,003 hal ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Sulawesi selatan. Dari hasil jawaban responden menyatakan bahwa factor keterampilan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada objek penelitian ditemukan bahwa sebenarnya factor keterampilan itu berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja seorang karyawan. Ini dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang menganggur, yang tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan cepat disebabkan karena mereka kurang mempunyai keterampilan khusus, misalnya mengoperasikan computer dengan baik, jika seorang karyawan mampu mengoperasikan computer maka hasil pekerjaannya bisa selesai dua kali lipat dibandingkan dengan karyawan yang tidak mampu.

c. Motivasi, pada dasarnya motivasi adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Sehingga dia dapat bekerja dengan baik karena ada sesuatu hal yang membuat mereka merasa terangsang untuk bekerja. Apakah itu berupa penghargaan, pengakuan pimpinan, pemberian bonus, dan lain sebagainya.Dari hasil uji t diperoleh probabilitas yang lebih kecil dari α, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, juga ditunjukkan pada hasil uji t sebagai berikut t hitung

motivasi = 3,129 dengan probabilitas 0,002, ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja. Dari hasil jawaban responden dikatakan bahwa factor motivasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan, kenyataan yang ada pada objek penelitian bahwa factor motivasi yakni fasilitas sarana dan prasarana cukup memadai, hanya saja pihak organisasi perlu memperhatikan factor lain yang dapat mempengaruhi termotivasinya karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, misalnya dengan memberikan penghargaan atau pengakuan ataupun dengan promosi jaabatan bagi mereka yang memenuhi syarat. Kenyataannya pada objek penelitian adalah kurangnya karyawan mendapatkan penghargaan dengan promosi jabatan, padahal sebenarnya ada diantara karyawan yang mampu untuk dipromosikan tetapi karena sesuatu dan lain hal mereka tidak dipromosikan.

d. Gaji, sebagai PNS gaji telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah dan perundang undangan yang berlaku. Dari hasil penelitian variabel gaji memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai uji-t sebagai berikut, t-hitung = 8,245 dengan probabilitas 0,000. Dari hasil jawaban responden didapatkan bahwa factor gaji mempunyai pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pada objek penelitian ditemukan bahwa mengenai gaji yang mereka terima setiap bulannya secara lancar dan baik mereka terima pada waktu tertentu, sementara bonus diluar gaji perbulan tidak keseluruhan dari karyawan menerimanya, meskipun sama kedudukannya. Inilah yang menyebabkan kinerja karyawan bias meningkat, sehingga dikatakan bahwa gaji mempunyai pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja.

e. Kinerja, tinggi rendahnya prestasi kerja atau kinerja karyawan disebabkanoleh berbagai faktor yang mendukung. Meskipun demikian kinerja yang tinggi adalah tujuan setiap organisasi, untuk itu upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan perlu terus diperhatikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil distribusi responden yang diperoleh dari niali daftar penilaian pekerjaan pegawai (DP3). Diperoleh bahwa kinerja karyawan pada umumnya baik, akan tetapi kenyataan menyebutkan terlepas dari jawaban responden sesuai kuisioner yang ada bahwa jika melihat hasil pekerjaan yang ada ternyata kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Meskipun demikian variabel tersebut bukanlah mutlak sebagai faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan, sebab keempat variabel tersebut tidak memberikan pengaruh 100% terhadap kinerja, namun hanya memberikan R^2 sebesar 0,741 atau 74,1% sehingga masih 25,9 % lagi yang ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dengan menggunakan analisis regresi berganda maka dapat dilihat bahwa kinerja karyawan kantor wilayah Kementerian Agama Prov. Sulawesi selatan dipengaruhi secara simultan oleh variabel wawasan, keterampilan, motivasi dan gaji.
2. Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah variabel wawasan, keterampilan, motivasi dan gaji. Namun demikian dari keempat variabel yang berpengaruh secara signifikan tersebut yang paling dominan berpengaruh adalah variabel gaji.
3. Strategi yang seharusnya digunakan oleh pihak organisasi dalam mengembangkan karyawannya kearah yang lebih baik adalah jika ingin meningkatkan pengetahuan wawasan sebaiknya dengan pendidikan, jika ingin meningkatkan keterampilan dapat dengan melakukan pelatihan. Jika untuk memotivasi karyawan sebaiknya pihak organisasi memperhatikan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang layak. Sedang untuk mengembangkan karyawan dengan melihat gaji yang mereka terima adalah bagaimana pihak organisasi memperhatikan memberikan bonus kepada karyawan pada waktu-waktu tertentu.

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan degan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Kanwil Kementerian Agama Prov. SULSEL maka diharapkan agar variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini dpat lebih diperhatikan dan ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Untuk menambah pemahaman dan wawasan dalam menjalankan tugas, maka disarankan agar karyawan memiliki potensi yang handal, oleh sebab itu karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dengan pendidikan.
3. Bagi peneliti yang akan meneliti lebih lanjut disarankan agar variabel-variabel yang dipakai dikolaborasikan dengan variabel lain agar wawasan kita mengenai strategi pengembangan SDM dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari, 1997, Regresi Linier, Cet.Pertama BPFE Univ. Gajah Mada Yogyakarta

Bedjo, Siswanto, 1997, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung

Bedjo, Siswanto, 1998, Manajemen Tenaga Kerja: Ancaman dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja, Cet. Kedua, Sinar Baru, BandungS

Cushway, Barry, 1996, Human Resources Manajemen, PT. Elex Media Kompetindo, Jakarta

Cahyono Bambang Try, 1999, Manajemen Sumberdaya Manusia, IPWI, CV. Agung, Jakarta

Davis Ricard, 1996, Sukses Memotivasi, PT. Gramedia, Jakarta

Dessler, Gary, 1997, Manajemen Sumberdaya Manusia, Jilid 1 & 2 Terjemahan, PT. Prehalindo, Jakarta

Grant, Robert, 1995, Contemporary, Strategy Analysis, Concept, Techniques, Application, Terjemahan, Erlangga, Jakarta

Handoko, T.hani, 1987, Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia, Jilid 2, BPFE, Yogyakarta

Handoko, Hani, 1998, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Liberty, Yogyakarta

Hasibuan, Melayu, 1996, Manajemen Sumberdaya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Gunung Agung, Jakarta

Hasibuan, Malayu, S,P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Heidjrahman dan Suad Husnan, 1990, Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta

Jauch R.Lawrence dan William, FG, 1993, Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan, Erlangga, Jakarta

Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yoggyakarta

Mustopodidjaja, 1999, Perencanaan Peningkatan Kinerja, Lembaga administrasi Negara RI, Jakarta

Martoyo Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta

Sastrohadiwiryo, Siswanto,B, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan administrasi dan operasional, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Siagian, P.Sondang, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta